

UNIVERSIDADE DE LISBOA

FACULDADE DE PSICOLOGIA E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO



**O EFEITO DA DISPONIBILIZAÇÃO DE BENEFÍCIOS
ORGANIZACIONAIS, DA SUA UTILIZAÇÃO E DA
PERCEPÇÃO DE SUPORTE ORGANIZACIONAL NA
FACILITAÇÃO DO TRABALHO PARA A FAMÍLIA**

Sandra Vieira Mendes

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA
(Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das
Organizações)**

2008

UNIVERSIDADE DE LISBOA

FACULDADE DE PSICOLOGIA E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO



**O EFEITO DA DISPONIBILIZAÇÃO DE BENEFÍCIOS
ORGANIZACIONAIS, DA SUA UTILIZAÇÃO E DA
PERCEPÇÃO DE SUPORTE ORGANIZACIONAL NA
FACILITAÇÃO DO TRABALHO PARA A FAMÍLIA**

Sandra Vieira Mendes

Dissertação orientada pela Prof. Doutora Alexandra Marques Pinto

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA
(Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das
Organizações)**

2008

Índice

Resumo	4
Introdução	5
A disponibilização de benefícios organizacionais, a sua utilização e a percepção de suporte organizacional na facilitação do trabalho para a família	8
A disponibilização de benefícios organizacionais e a percepção de suporte organizacional na utilização destes benefícios	11
Método	13
Procedimento	13
Participantes	13
Instrumentos	14
Benefícios organizacionais	14
Suporte organizacional	15
Facilitação do trabalho para família	16
Variáveis controlo	17
Resultados	18
Estatísticas Descritivas e Correlações	18
Análise das Hipóteses	19
Discussão	22
Limitações	25
Implicações práticas	26
Referências Bibliográficas	27
Anexo	

Actualmente, na maioria das famílias portuguesas ambos os membros do casal trabalham. Assim, os indivíduos participam simultaneamente no domínio do trabalho e no da família. Esta investigação foca-se na interface positiva entre o trabalho e a família. Neste sentido, verificou o efeito que a disponibilização e a utilização de benefícios organizacionais bem como a percepção de suporte organizacional, por parte dos trabalhadores, têm na facilitação do trabalho para a família. Por outro lado, estudou a influência da percepção de suporte organizacional enquanto variável moderadora da relação entre a disponibilização e a utilização de benefícios organizacionais. Os dados foram obtidos a partir de um questionário aplicado a 342 sujeitos, 171 casais heterossexuais, a viverem juntos e a exercerem uma actividade profissional. Os participantes possuíam diferentes profissões em organizações distintas. Os dados demonstraram, tal como foi previsto, que a disponibilização e a utilização de benefícios assim como a percepção de suporte organizacional predizem a facilitação do trabalho para a família. Além disso, os resultados indicaram que a relação entre a disponibilização e a utilização de benefícios organizacionais é moderada pela percepção de suporte organizacional. Deste modo, os resultados dão ênfase ao importante papel que as organizações possuem na facilitação do trabalho para a família. Neste sentido, as empresas deverão disponibilizar e dar suporte à utilização de benefícios, uma vez que estas políticas organizacionais poderão contribuir para o bem-estar dos seus colaboradores e consequentemente para o aumento da sua produtividade.

Palavras-chave: facilitação do trabalho na família; benefícios organizacionais; percepção de suporte organizacional

Nowadays, in most Portuguese families both members of the couple have a job. Hence, the individuals participate in the work and family domains at the same time. The focus of this research is on the positive interface between the work and the family. The study revealed the impact of organizational benefits availability and use as well as worker's perception of organizational support on the work-to-family facilitation. On the other hand, this research examined the role of organizational support perception as a moderator variable on the relation between the availability and the use of organizational benefits. The data was gathered with a questionnaire applied to 342 subjects, 171 heterosexual, working couples. The respondents worked in a variety of occupations and organizations. The results demonstrated, as previously hypothesized, that organizational benefits availability and use, and worker's perception of organizational support are significant predictors of work-to-family facilitation. On the other hand, the results indicated that the relation between the availability and the use of organizational benefits is moderated by the perception of organizational support. In this way, the results highlight the important role of organizations in the work-to-family facilitation. Therefore, organizations must make available and support the use of benefits, because these organizational practices will contribute to employee's wellbeing and, consequently to the improvement of their productivity.

Keywords: work-to-family facilitation; organizational benefits; perception of organizational support

Nos últimos anos tem-se assistido a mudanças nos dois domínios mais relevantes da vida adulta. Na maioria das famílias, as mulheres fazem parte da força de trabalho, muitas têm filhos ou dependentes, e algumas são mães solteiras. Além disso, em muitos lares, ambos os pais trabalham, desenvolvendo exigências duais do trabalho e da família para ambos os indivíduos (Allen, 2001; Boyar & Mosley, 2007; Ford, Heinen & Langkamer, 2007; Grzywacz & Marks, 2000; Parasuraman & Greenhaus, 2002). Por outro lado, no domínio do trabalho tem-se verificado uma grande instabilidade profissional e necessidade de aumento de produtividade e sucesso num mercado cada vez mais exigente e competitivo. Assim sendo, a população está sujeita, simultaneamente, a elevadas exigências da família e do trabalho, sendo necessário responder de forma adequada a ambos os domínios.

Devido a esta realidade, os investigadores têm-se focado na interface entre o trabalho e a família (Edwards & Rothbard cit. por Boyar & Mosley, 2007). Uma das linhas de investigação nesta área examina a dificuldade ou a incapacidade do indivíduo conseguir responder às exigências dos dois domínios, sendo que nestes casos ocorre, frequentemente, o conflito trabalho-família. Este é um tipo de conflito inter-papéis em que o indivíduo percebe as tensões conflituosas entre os papéis do trabalho e os da família (Greenhaus & Beutell, 1985). Neste conflito as pressões dos domínios do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis em algum aspecto. Por outras palavras, a participação no papel do trabalho (família) torna-se mais difícil em função da participação no papel da família (trabalho) (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal cit. por Greenhaus & Beutell, 1985).

Existem duas direcções da influência entre papéis de trabalho e de família, o trabalho a interferir com a família e causando conflito trabalho-família (CTF) e a família a interferir com o trabalho e a causar conflito família-trabalho (CFT) (Boyar & Mosley, 2007). Especificamente, as características do trabalho (como horas de trabalho, horário, conflito e ambiguidade percebidos sobre o papel de trabalho) têm sido identificadas como antecedentes importantes para o CTF (Carlson & Kacmar; Parasuraman, Purohit & Godshalk cit. por Boyar & Mosley, 2007) e as características familiares (como número de filhos, conflito e ambiguidade percebidos sobre o papel de família) como importantes antecedentes para a CFT (Frone, Russell & Barnes cit. por Boyar & Mosley, 2007).

A percepção, por parte do indivíduo, destas tensões entre ambos os papéis pode ter consequências importantes na qualidade de vida do trabalho e na qualidade

de vida da família (Greenhaus & Beutell, 1985; Burke; Kapelman; Greenhouse & Cannally cit. por Adams, King & King, 1996).

No entanto, a maioria dos trabalhadores não experimentam conflito entre satisfazer as suas obrigações no trabalho e na família, sendo que muitos registam benefícios do facto de terem que satisfazer simultaneamente estas várias responsabilidades (Marks & MacDermid, cit. por Barnett, 1998).

Efectivamente, tem sido sugerido que participar em ambos os papéis, do trabalho e da família não é mutuamente exclusivo, sendo que a participação num domínio pode melhorar a capacidade da pessoa para ter sucesso no outro domínio (Barnett & Hyde, 2001; Edwards & Rothbard; Sieber cit. por Boyar & Mosley, 2007).

Estas evidências têm suportado a segunda linha de investigação – a facilitação trabalho-família, ou seja, a interface positiva entre o trabalho e a família (Frone, 2003; Parasuraman & Greenhaus, 2002). A facilitação trabalho-família é definida como “a extensão em que a participação na família (trabalho) é facilitada em virtude da experiência, aptidões, e oportunidades ganhas e desenvolvidas no trabalho (família)” (Frone, 2003, p. 145).

Como no conflito trabalho-família, existem dois construtos distintos, facilitação do trabalho para a família (FTF) e facilitação da família para o trabalho (FFT). A FTF é definida como “ocorrendo quando o envolvimento da pessoa no trabalho fornece aptidões, comportamentos, ou humor positivo que influencia positivamente a família” (Wayne, Musisca & Fleeson, 2004, p. 111). A FFT é definida como “ocorrendo quando o envolvimento da pessoa na família resulta em humor positivo, suporte, ou um sentido de realização que a ajuda a sentir-se mais confiante, ou com mais energia para o trabalho” (Wayne e col., 2004, p. 111). Os investigadores têm sugerido que podem existir antecedentes únicos para ambos os tipos de facilitação trabalho-família, sendo que as variáveis do domínio do trabalho têm efeito na facilitação trabalho-família, e as variáveis do domínio da família afectam a facilitação família-trabalho (Grzywacz & Butler cit. por Boyar & Mosley, 2007).

A facilitação pode surgir, por exemplo, quando o envolvimento num papel conduz a privilégios, recursos, e/ou enriquecimento da personalidade o que por sua vez conduz a um melhor funcionamento no outro domínio (Sieber cit. por Wayne e col., 2004). Outros autores sugeriram que, a facilitação pode ocorrer quando as actividades e o desempenho num papel dão energia aos indivíduos para o outro papel (Barnett & Hyde, 2001). De forma idêntica, concluiu-se que o suporte social que recebem ou as aptidões e atitudes que adquirem num domínio são úteis no

outro (Crouter cit. por Wayne e col., 2004). Em suma, os recursos e o suporte no domínio do trabalho (família) podem ser usados para melhorar o funcionamento da família (trabalho).

Tem existido um crescente reconhecimento na literatura do trabalho-família de que o contexto organizacional desempenha um importante papel na capacidade dos trabalhadores balancearem o seu trabalho e a sua família (e.g., Goff, Mount, & Jaminson, 1990; Behson; Bond, Galinsky, & Swanberg; Frone, Yardley & Markel; Galinsky & Stein; Kossek & Nichol; Lobel & Kossek; Parasuraman & Greenhaus; Parasuraman, Greenhaus, & Granrose cit. por Behson, 2002). De facto, a participação no papel do trabalho pode permitir o acesso a recursos e/ou a suporte que permitem melhorar o funcionamento do domínio da família (Sieber cit. por Wayne e col., 2004).

A maioria das organizações tem respondido às mudanças ocorridas no domínio do trabalho e da família através da disponibilização de programas de benefícios organizacionais (Allen, 2001). A utilização destes benefícios, por parte dos colaboradores, ajuda-os a responder às exigências familiares sem deixar de cumprir as responsabilidades do trabalho (Thomas & Ganster, 1995 Thompson, Beauvais & Lyness, 1999; Allen, 2001; Shockley & Allen, 2007). Além disso, a disponibilização destes benefícios pode significar para os trabalhadores que a organização se preocupa com eles e por isso diminuir a influência negativa do trabalho para a família (Grover & Crooker cit. por Allen 2001).

Por outro lado, algumas organizações têm mudado a sua cultura para oferecer maior suporte à família (Bailyn cit. por Clarck, 2001). Quando o colaborador percebe que a organização considera que ele tem importantes papéis na vida para além do trabalho, isto pode resultar numa maior capacidade de balancear os domínios do trabalho e da família (Greenhaus & Powell; Rothausen cit. por Grandey, cordeiro & Michael, 2007)

Além disso, a cultura de uma empresa e mais especificamente a percepção, por parte dos colaboradores, do suporte que a organização dá (ou não) à família pode influenciar a utilização dos benefícios quando estes são disponibilizados. Isto acontece porque os trabalhadores percebem que existe aceitação ou potenciais consequências negativas associadas à utilização dos benefícios organizacionais (Thompson e col. 1999).

Apesar de se reconhecer a existência de influência positiva entre o trabalho e a família, a investigação empírica sobre a facilitação trabalho-família é limitada

(Parasuraman & Greenhaus, 2002). Ainda não existe consenso em relação aos processos pelos quais a facilitação ocorre. Neste sentido, a presente investigação incide sobre a facilitação trabalho-família (FTF), nomeadamente nos seus antecedentes do domínio do trabalho. Mais especificamente, pretende-se perceber se a disponibilização de benefícios organizacionais, a sua utilização e a percepção de suporte organizacional têm efeito sobre a facilitação trabalho-família. Paralelamente, tem-se igualmente como objectivo, averiguar se a percepção de suporte organizacional modera a relação entre a disponibilização e a utilização de benefícios organizacionais.

Este estudo tem, assim, o propósito de aumentar o conhecimento sobre a facilitação trabalho-família, procurando compreender um pouco melhor a interface positiva entre o trabalho e a família. Do ponto de vista aplicado, esta investigação pretende também trazer pistas para ajudar as organizações a identificar os melhores métodos para auxiliar os seus trabalhadores a balancear o seu equilíbrio trabalho-família, tendo em vista esperadas repercussões positivas para o indivíduo, para a sua família, para o seu trabalho, e consequentemente para a organização.

A disponibilização de benefícios organizacionais, a sua utilização e a percepção de suporte organizacional na facilitação do trabalho para a família

As organizações têm, efectivamente, de alguma forma respondido às mudanças ocorridas na estrutura das famílias e na composição demográfica da força de trabalho, visto que têm implementado benefícios para ajudar os trabalhadores a conciliar o trabalho e a família (Allen, 2001). Os benefícios organizacionais são geralmente designados como “benefícios amigos da família” e incluem intervenções como horários de trabalho flexíveis, semanas de trabalho condensadas, serviços de informação/encaminhamento sobre creches/jardins-de-infância, subsídios de apoio à infância, creches/jardins-de-infância no local de trabalho, licenças temporárias de maternidade e paternidade, apoio no cuidado de idosos, trabalho em part-time, trabalho a partir de casa, e divisão do trabalho (Adams & Jex; Golden; Goldenhar, cit. por Shockley & Allen, 2007; Allen, 2001; Baltes, Briggs, Huff, Wright & Neuman, cit. por Allen, 2001; Caudron; Flynn, cit. por Clark, 2001; Eberhardt & Shani, cit. por Spector, 1999; Jackofsky & Peters, cit. por Spector, 1999; Lobel & Kossek; Mitchell, cit. por Thompson, Beauvais & Lyness, 1999; Spector, 1999; Thomas & Ganster, 1985). Estes benefícios referem-se a práticas de suporte à família que têm como

objectivo ajudar a gestão das responsabilidades familiares, o que conduz a um melhor funcionamento neste domínio (Thomas & Ganster, 1995).

Vários estudos têm verificado consequências positivas como resultado da disponibilização e da utilização de alguns destes benefícios organizacionais (Thompson, Beauvais & Lyness, 1999; Grzywacz & Marks, 2000; Carlson, Kacmar, Wayne e Grzywacz 2006; Shockley & Allen, 2007).

A disponibilização destes benefícios pode significar para os trabalhadores que a organização se preocupa com eles e por isso diminuir a influência negativa do trabalho para a família (Grover & Crooker cit. por Allen 2001).

A investigação de Grzywacz e Marks (2000) verificou que os recursos no local de trabalho apresentam correlações robustas com a influência positiva do trabalho para a família entre os homens e as mulheres.

Por seu lado, o estudo de Carlson e col. (2006), demonstrou que o trabalho fornece aos indivíduos benefícios organizacionais que podem ser usados para melhorar o desempenho e a qualidade de vida em outros domínios, como na família.

Segundo Honeycutt e Rosen (cit. por Shockley & Allen, 2007), a função principal dos benefícios organizacionais é facilitar a capacidade da pessoa para assistir às questões familiares sem deixar de cumprir as obrigações do trabalho.

No entanto, algumas organizações vão para além da instituição de benefícios organizacionais, e mudam a cultura da organização para oferecerem maior suporte à família (Bailyn cit. por Clark, 2001).

Thompson e col. (1999), desenvolveram e aplicaram uma medida da cultura trabalho-família, sendo esta definida como “as assumpções, crenças e valores partilhados relativamente ao grau em que uma organização suporta e valoriza a integração da vida familiar e profissional dos empregados” (p. 394). De acordo com os autores, a cultura trabalho-família consiste em três componentes. O primeiro componente é o suporte dos supervisores, sendo que este tem sido fortemente associado a uma influência positiva do trabalho para a família, uma vez que os supervisores podem encorajar os colaboradores a utilizar os benefícios organizacionais. O segundo componente diz respeito à percepção de ausência de consequências negativas para a carreira, isto é, a percepção dos colaboradores de que a sua carreira não será prejudicada pela utilização dos benefícios que a organização disponibiliza. Finalmente, o terceiro componente refere-se às exigências de tempo, ou seja, os trabalhadores não necessitam de trabalhar muitas

horas, nem para além do horário de trabalho para serem vistos favoravelmente pelos seus superiores e poderem progredir na carreira (Thompson e col., 1999).

A investigação de Thompson e col. (1999) verificou que a cultura de suporte se encontra significativamente relacionada com menos conflito do trabalho para a família, mesmo depois de controlar os efeitos da utilização dos benefícios organizacionais e das variáveis demográficas. Além disso, estes autores defendem que uma cultura de suporte organizacional deve facilitar o balancear das exigências do trabalho e da família.

De forma idêntica, Allen (2001) construiu uma medida sobre as percepções do suporte à família por parte da organização, sendo estas definidas como “as percepções globais que os empregados formam relativamente ao grau em que a organização dá suporte à família” (p. 414). Os resultados desta investigação permitiram concluir que os empregados que percebem a sua organização como dando mais suporte à família vivenciam menos conflito trabalho-família do que os empregados que percebem a organização como dando menos suporte à família.

De acordo com os dois estudos anteriormente referidos, a percepção de suporte organizacional relaciona-se negativamente com o conflito do trabalho para a família. Assim, esta variável pode melhorar a integração dos papéis do trabalho e da família, ou seja, pode conduzir à facilitação do trabalho para a família.

A investigação tem sugerido que uma cultura de trabalho que reconhece que os empregados têm importantes papéis na vida para além do trabalho, e que encoraja o balanço entre os papéis do trabalho e da família, tem probabilidade de ser vista positivamente por todos os empregados independentemente da relevância pessoal ou dos interesses próprios (Greenhaus & Powell; Rothausen cit. por Grandey e col. 2007). Assim, a evidência limitada, que existe, sugere que o suporte à família por parte das organizações está relacionado com percepções gerais positivas da organização, e isto significa menos influência negativa do trabalho para a família (Grandey e col., 2007).

Segundo Grandey e col. (2007), um ambiente de trabalho que suporta a família faz com que o trabalhador se sinta valorizado como um todo, fornecendo auto-estima e recursos relacionados com a família, incluindo tempo, flexibilidade e conselhos (Thomas & Ganster, 1995; Greenhaus & Powell cit. por Grandey e col., 2007). Deste modo, as percepções, por parte do empregado, de que a sua organização dá suporte à família devem diminuir a influência negativa do trabalho para a família, e facilitar a integração dos papéis de trabalho e de família

(Greenhaus & Parasuraman cit. por Aryee, Srinivas & Tan, 2005). Neste sentido, não se resume a contribuir para a diminuição do conflito do trabalho para família, podendo também contribuir para a facilitação do trabalho para a família.

Em suma, existe um crescente reconhecimento na literatura do trabalho-família de que os meios informais de suporte organizacional podem desempenhar um papel importante na capacidade do empregado equilibrar o trabalho e a família (Behson, 2002; Goff e col. 1990; Frone, Yardley & Markel; Galinsky & Stein; Kossek & Nichol; Parasuraman & Greenhaus; Parasuraman, Greenhaus & Granrose; Label & Kossek cit. por Behson, 2005).

Considerando a literatura apresentada e tendo em conta que a disponibilização de benefícios organizacionais, a sua utilização e a percepção de suporte organizacional podem conduzir à influência positiva do trabalho para a família (e.g. Grover & Cooker cit. Allen 2001; Grzywacz & Marks, 2000; Grandey e col. 2007), pretendem-se verificar as seguintes hipóteses:

H1a: A disponibilização, por parte das organizações, de benefícios organizacionais constitui um preditor significativo da facilitação do trabalho para a família.

H1b: A utilização dos benefícios organizacionais, por parte dos colaboradores, constitui um preditor significativo da facilitação do trabalho para a família.

H1c: A percepção de suporte organizacional, por parte dos colaboradores, constitui um preditor significativo da facilitação do trabalho para a família.

A disponibilização de benefícios organizacionais e a percepção de suporte organizacional na utilização destes benefícios

Os empregados podem ter acesso a vários benefícios organizacionais que têm como objectivo facilitar a conciliação trabalho-família, mas se a cultura organizacional não oferecer suporte ou for hostil em relação aos empregados fazerem uso deles, os benefícios não terão o efeito desejado (Thompson e col., 1999).

Vários estudos têm fornecido evidências de que apesar das organizações oferecerem benefícios organizacionais, muitos trabalhadores não tiram partido desses benefícios. O estudo de Finkel, Olswang e She (cit. por Thompson e col., 1999) revelou que 77% das mulheres pensavam que gozar da baixa de maternidade iria prejudicá-las profissionalmente, e apenas 30% daquelas que deram à luz revelaram que usufruíram por completo da baixa permitida pela organização. Por

seu lado, os engenheiros de uma companhia mostraram-se relutantes em tirar partido dos benefícios trabalho-família devido ao receio de sofrerem consequências negativas na carreira (Perlow cit. por Thompson e col., 1999).

Os especialistas defendem que é fundamental a existência de suporte organizacional para que os empregados utilizem os benefícios organizacionais (Allen, 2001). Por outras palavras, é necessário que os trabalhadores sintam que a organização dá suporte à família para que os benefícios organizacionais sejam utilizados e tenham efeito positivo na interface trabalho-família.

Efectivamente, o estudo de Thompson e col. (1999) forneceu a primeira verificação empírica de que os empregados que percebem mais cultura organizacional de suporte à família têm maior probabilidade de utilizar os benefícios organizacionais do que aqueles que percebem culturas organizacionais que dão menos suporte. De forma semelhante, os resultados da investigação de Allen (2001) demonstraram que os empregados que percebem as suas organizações como dando mais suporte à família fazem maior uso dos benefícios trabalho – família disponíveis.

Os resultados destes dois estudos sugerem que a percepção de suporte organizacional é essencial para determinar se os empregados irão utilizar os benefícios organizacionais.

De acordo com a literatura revista anteriormente supõe-se que a utilização dos benefícios organizacionais será preditiva da facilitação do trabalho para a família (hipótese H1b). No entanto, a utilização destes benefícios parece depender, para além da sua disponibilização, da percepção de suporte organizacional (Thompson e col. 1999; Allen, 2001).

Desta forma coloca-se a seguinte hipótese:

H2: A percepção de suporte organizacional configura-se como variável moderadora da relação entre a existência de benefícios organizacionais e a utilização destes benefícios, de tal forma que quando a percepção de suporte organizacional é mais elevada a influência da disponibilidade de benefícios organizacionais na utilização desses benefícios é maior do que quando a percepção de suporte organizacional é mais baixa.

Método

Procedimento

O estudo empírico realizado teve por base a aplicação de questionários de auto-relato. A aplicação dos questionários foi realizada por sete discentes da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa, entre os meses de Dezembro e de Fevereiro. Estes alunos frequentavam o 5º ano do Mestrado Integrado em Psicologia, na secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Cada discente foi responsável pela aplicação de cinquenta questionários.

Tendo em conta o principal foco desta investigação (ou seja, a facilitação do trabalho para a família) a inclusão dos sujeitos na amostra do estudo obedecia a três requisitos: que fossem membros de um casal, que vivessem juntos e que exercessem uma actividade profissional. Os questionários foram aplicados a casais heterossexuais, sendo que cada elemento do casal respondia isoladamente. As instruções incluídas nos questionários incluíam informação dirigida aos participantes acerca dos objectivos da investigação, sendo-lhes garantida a confidencialidade e o anonimato da informação cedida.

Os discentes foram instruídos no sentido de esclarecer quaisquer dúvidas no preenchimento do questionário e de assegurarem que estes iriam ser realizados individualmente, por cada elemento do casal. Neste sentido, foi fornecido a cada sujeito um envelope no qual deveria colocar o seu questionário devidamente preenchido, sendo que posteriormente deveria entregá-lo fechado.

Participantes

Participaram nesta investigação 171 casais, ou seja, 342 indivíduos – 50% de homens e 50% de mulheres, sendo que todos eles exerciam uma actividade profissional em diferentes organizações. A média das idades dos participantes é de 37.4 anos (D.P.=9.723). Quanto ao número de filhos, a média é de 1.28 (D.P.=1.209). No que diz respeito às habilitações, em média, os sujeitos concluíram o ensino secundário (D.P.=0.765).

Instrumentos

O questionário¹ aplicado era constituído por quatro secções. Na primeira secção, pedia-se ao sujeito que fornecesse informação sobre a sua situação profissional (profissão, local de trabalho e tempo na organização), características demográficas (idade, sexo e habilitações) e exigências parentais (número de filhos e idade dos filhos). Na segunda secção, solicitava-se ao participante que identificasse os benefícios organizacionais disponibilizados pela sua empresa e que apontasse aqueles que usa ou que já usou. Na terceira secção, averiguava-se a percepção dos sujeitos relativamente ao suporte que a sua organização oferece à família. A última secção examinava a percepção dos participantes quanto à possível influência positiva entre o trabalho e a família.

Benefícios Organizacionais

Para identificar a disponibilidade e a utilização de benefícios organizacionais foram utilizados 8 itens da medida desenvolvida por Allen (2001), traduzidos no âmbito da presente investigação. Esta lista foi agrupada em duas categorias de benefícios: (a) acordos de trabalho flexível (FWA) (horário de trabalho flexível, semana de trabalho comprida (trabalho concentrado em alguns dias da semana), trabalho a partir de casa, e trabalho em part-time) e (b) apoios para o cuidado de dependentes (DCS) (creches/jardins de infância no local de trabalho, subsídios de apoio à infância, serviços de informação/encaminhamento sobre creches/jardins de infância, e apoio nos cuidados a idosos). A lista de benefícios era apresentada aos participantes e era-lhes pedido para colocarem uma marca em cada benefício oferecido pela sua organização e outra marca em cada benefício oferecido pela organização que eles usam ou já usaram.

Apesar da medida utilizada por Allen (2001) consistir num conjunto de 10 benefícios, no presente estudo foram retirados dois benefícios (licenças de maternidade pagas e licenças de paternidade pagas), por estarem contemplados como obrigatórios na lei portuguesa, não podendo por isso ser utilizados para diferenciar os participantes do estudo.

¹ O questionário utilizado nesta investigação encontra-se em anexo. Este instrumento inclui outras variáveis, no entanto para o presente estudo apenas os benefícios organizacionais (disponibilizados pela empresa e utilizados pelo trabalhador), a percepção de suporte organizacional e a percepção da facilitação do trabalho para a família são relevantes.

Suporte Organizacional

O suporte organizacional – percepções globais que os empregados formam em relação à extensão em que a sua organização oferece suporte à família – foi avaliado através da medida desenvolvida por Allen (2001), sendo esta medida traduzida no presente estudo.

Inicialmente, Allen (2001) criou um total de 20 itens para avaliar o suporte organizacional, sendo que o conteúdo dos itens provinha dos artigos de Friedman; Friedman e Galinsky; Kofodimos; Lobel e Kossek; Magid; Perlow (cit. por Allen, 2001). Estes itens foram sujeitos a um pré-teste e com base nos critérios de avaliação internos (correlações dos itens totais) e externos (validade dos itens) (Hinkin cit. por Allen, 2001) foram considerados um conjunto de 14 itens. A consistência interna destes itens foi de 0.91. Os resultados das análises factoriais forneceram suporte para a fidelidade da medida e indicaram que os itens medem um construto global único.

Deste modo, esta secção era constituída por 14 itens (por exemplo, “O empregado ideal é aquele que está disponível 24h por dia”), sendo que estes itens eram precedidos pelas seguintes instruções: “*indique se a empresa ou instituição em que trabalha partilha, na sua opinião, a perspectiva expressa em cada uma das afirmações. Repare que não estamos a referir-nos à sua perspectiva, mas aquela que considera ser a perspectiva da sua empresa ou instituição*”. Os itens foram avaliados por uma Escala Likert de 5 pontos variando de 1 = *discordo muito* a 5 = *concordo muito*, sendo que resultados elevados correspondem a maior percepção de suporte organizacional.

A análise factorial exploratória em componentes principais, com rotação ortogonal dos eixos, realizada em relação à percepção de suporte organizacional, apresentou uma solução com um factor único que explica 34.26% da variância e integra 11 dos 14 itens que constituem o questionário (eliminaram-se os itens 5, 12 e 13, uma vez que estes se revelaram ambíguos); a análise da consistência interna revelou um valor de alfa elevado ($\alpha=0.86$), pelo que os 11 itens foram agregados pela sua média numa medida única de percepção de suporte organizacional.

Facilitação trabalho-família

Para medir a facilitação trabalho-família foi utilizada a escala desenvolvida por Carlson e col. (2006), traduzida no âmbito da presente investigação. Esta medida permite avaliar o grau em que a participação na família (trabalho) é facilitada em virtude da participação no trabalho (família) (Frone, 2003). Este instrumento considera que a facilitação pode ocorrer bidirecionalmente. Deste modo, a escala total possui 18 itens, 9 na direcção família-trabalho e outros 9 na direcção trabalho-família, sendo que os itens estão igualmente distribuídos pelas seis dimensões da facilitação trabalho-família: facilitação trabalho-família baseada no desenvolvimento (por exemplo, “*O meu envolvimento com o meu trabalho ajuda-me a compreender diferentes pontos de vista e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família*”); facilitação trabalho-família baseada no afecto (por exemplo, “*O meu envolvimento com o meu trabalho põe-me com bom humor e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família*”); facilitação trabalho-família baseada no capital (por exemplo, “*O meu envolvimento com o meu trabalho ajuda-me a sentir preenchido(a) como pessoa e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família*”); facilitação família-trabalho baseada no desenvolvimento (por exemplo, “*O meu envolvimento com a minha família ajuda-me a adquirir competências e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador*”); facilitação família-trabalho baseada no afecto (por exemplo, “*O meu envolvimento com a minha família faz-me sentir feliz e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador*”); e facilitação família-trabalho baseada na eficiência (por exemplo, “*O meu envolvimento com a minha família encoraja-me a usar o meu tempo no trabalho com concentração e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador*”) (Carlson e col., 2006). A resposta aos itens é dada, numa Escala Likert de 5 pontos variando de 1 = *discordo fortemente* a 5 = *concordo fortemente*. As instruções estabelecem claramente que: “*para concordar fortemente (5) com um item (o participante) deve estar de acordo com a afirmação na totalidade*”.

Os autores encontraram uma consistência interna de 0.92 para a subescala que avalia a facilitação do trabalho para a família, 0.86 para a subescala que avalia a facilitação da família para o trabalho, e 0.92 para a escala completa.

Ao contrário do modelo proposto por Carlson e col. (2006), a análise factorial exploratória em componentes principais, com rotação ortogonal dos eixos, realizada em relação à facilitação trabalho-família isolou 2 factores que explicam, no total, 57.38% da variância. Os factores encontrados foram: a facilitação do trabalho para a família e a facilitação da família para o trabalho. Os itens relativos à facilitação

trabalho-família constituem um primeiro factor (explica 30.47% da variância), o qual apresenta um elevado nível de consistência interna ($\alpha = 0.92$). Os itens associados à facilitação família-trabalho constituem um segundo factor (26.91% da variância explicada), apresentando um elevado nível de consistência interna ($\alpha = 0.90$). Esta análise resultou na eliminação do item 1 da subescala que avalia a facilitação trabalho-família e a eliminação dos itens 6 e 18 da subescala que avalia a facilitação família-trabalho, uma vez que estes itens se revelaram ambíguos.

Tendo em conta o objectivo da presente investigação, foram apenas considerados os itens da subescala que avaliam a facilitação trabalho-família, sendo que resultados elevados correspondem a maior facilitação trabalho-família.

Variáveis Controlo

Como diferentes investigações têm permitido concluir que o género (Allen, 2001; Wayne e col., 2004; Pleck cit. por Aryee, 2005), a idade (Premeaux, Adkins & Mossholder, 2007), as habilitações (Allen, 2001; Premeaux e coll., 2007) e o número de filhos (Behson, 2002) podem ter efeito nas variáveis em estudo, considerou-se importante controlá-las, apesar de estas não estarem incluídas nas hipóteses em estudo.

Resultados

Estatísticas Descritivas e Correlações

A análise das estatísticas descritivas (ver Tabela 1) possibilita verificar que as empresas, em média, disponibilizam poucos benefícios organizacionais aos seus trabalhadores (média=1.801, D.P.=1.605). Além disso, as respostas dos participantes mostraram que estes quase não utilizam os benefícios disponibilizados (média=0.635, D.P.=1.029). Relativamente à percepção de suporte organizacional e de facilitação do trabalho para a família, a média das respostas dos participantes situa-se perto do ponto médio da escala. Mais especificamente, o valor médio da percepção de suporte organizacional é de 3.153 (D.P.=0.739) e o da facilitação do trabalho para a família é de 3.369 (D.P.=0.655).

Tabela 1 – Estatísticas descritivas e correlações

Variáveis	Média	D.P.	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Idade	37,40	9,723	1							
2. Género	,50	,50	,110*	1						
3. Habilitações	2,07	,765	-,110*	-,097	1					
4. Nº filhos	1,28	1,209	,251**	-,040	-,150**	1				
5. Benefícios disponibilizados	1,801	1,605	-,039	-,091	,048	-,033	1			
6. Benefícios utilizados	,635	1,029	,035	,014	,069	-,007	,545**	1		
7. Suporte organizacional	3,153	,739	,062	,012	-,018	,129(*)	-,039	,060	1	
8. Facilitação T-F	3,369	,655	,085	-,006	,075	-,055	,126*	,133*	,095	1

N=342

D.P.= Desvio Padrão

* Correlação significativa para $p < 0.05$

** Correlação significativa para $p < 0.01$

A análise das correlações entre as variáveis (ver Tabela 1) possibilita verificar que a disponibilidade de benefícios organizacionais e a utilização destes benefícios se mostraram, de forma significativa, fortemente correlacionadas e pela positiva, entre si (0.545, $p < 0,01$), e fracamente correlacionadas, pela positiva, (0.126, $p < 0,05$ e 0.133, $p < 0,05$, respectivamente) com a facilitação do trabalho para a família. É ainda de acrescentar que, em relação às variáveis controlo, o número de filhos apresenta uma correlação significativa e positiva, embora fraca (0.129, $p < 0,05$) com a percepção de suporte organizacional.

Estes resultados dão suporte inicial às hipóteses H1a e H1b, as quais postulam que a disponibilização e a utilização de benefícios organizacionais são preditores significativos da facilitação do trabalho para a família.

Análise das hipóteses

Para testar as hipóteses H1a, H1b e H1c realizámos um conjunto de análises de regressão hierárquica.

Os resultados obtidos permitem suportar a hipótese H1a segundo a qual a disponibilização dos benefícios organizacionais constitui um preditor significativo da facilitação do trabalho para a família. De facto, como se mostra na Tabela 2, a disponibilização dos benefícios organizacionais explica 1.6% da variância dos resultados da facilitação trabalho-família, sendo que, no total, o modelo 2 explica 3.3%. A análise dos coeficientes de regressão permite verificar que o efeito que a disponibilização de benefícios tem na facilitação trabalho-família é positivo e significativo ($\beta = 0.125$, $p < 0.05$).

Relativamente à hipótese H1b, era esperado que a utilização de benefícios organizacionais constituísse um preditor significativo da facilitação do trabalho para a família. Efectivamente (ver Tabela 2), a utilização de benefícios organizacionais explica 1,2% da variância dos resultados, sendo que, este modelo 2 explica, no total, 3% da facilitação trabalho-família. A análise dos coeficientes de regressão permite confirmar que a utilização de benefícios organizacionais se relaciona positivamente e significativamente ($\beta = 0.110$, $p < 0.05$) com a facilitação do trabalho para a família, constituindo-se como um preditor válido desta.

Tabela 2 – Coeficientes padronizados de regressão (Beta), R^2 , Adjusted R^2 , R^2 Change e F

Variáveis	Facilitação T-F		Facilitação T-F		Facilitação T-F	
	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 1	Modelo 2
Variáveis Controlo						
Idade	.104	.110	.104	.099	.100	.099
Género	-.009	.001	-.009	-.011	-.017	-.019
Habilitações	.076	.069	.076	.065	.093	.092
Nº filhos	-.070	-.067	-.070	-.069	-.078	-.091
Variáveis Independentes						
Benefícios disponibilizados		.125*				
Benefícios utilizados				.110*		
Suporte organizacional						.111*
R^2	.018	.033*	.018	.030*	.021	.033*
Adjusted R^2	.005	.018*	.005	.014*	.009	.018*
ΔR^2	.018	.016 *	.018	.012*	.021	.012 *
F	1.447	2.199	1.447	1.953	1.679	2.139

N=342

* Correlação significativa para $p < 0.05$

** Correlação significativa para $p < 0.01$

Por outro lado, os resultados permitem igualmente suportar a hipótese (H1c) de que a percepção de suporte organizacional se apresenta como um preditor significativo da facilitação do trabalho para a família. De facto (ver Tabela 2), verifica-se que 1,2% da variância da facilitação do trabalho para a família se deve à percepção de suporte organizacional, sendo que o modelo 2 explica, no total, 3,3% da variância dos resultados. A análise dos coeficientes de regressão permite confirmar que o efeito que a percepção de suporte organizacional tem na facilitação do trabalho para a família é significativamente positivo ($\beta = 0.111$, $p < 0.05$).

De modo a testar a hipótese H2 realizámos novo conjunto de análises de regressão hierárquica múltipla para examinar em que medida a percepção de suporte organizacional afecta a direcção e/ou a força da relação entre a disponibilização e a utilização dos benefícios organizacionais (Baron & Kenny, 1986) (Tabela 3). Quando se utiliza regressões hierárquicas múltiplas para testar uma interacção é provável que ocorra uma elevada multicolinearidade entre o produto (percepção de suporte organizacional x disponibilização dos benefícios organizacionais) e as variáveis independentes que constituem este produto, sendo que isto pode resultar numa incorrecta estimativa dos valores e dos sinais dos coeficientes de regressão. No sentido de minimizar a multicolinearidade, as duas variáveis independentes foram centradas (subtraindo a média da amostra de cada valor observado) antes de se realizar o produto entre as variáveis independentes (Cohen & Cohen, 1983).

Tabela 3 – Coeficientes padronizados de regressão (Beta), R^2 , Adjusted R^2 , R^2 Change e F

Variáveis	Benefícios utilizados		
	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
Variáveis Controlo			
Idade	,047	,062	,055
Género	,028	,090	,089
Habilitações	,084	,057	,051
Nº filhos	-,007	-,001	-,004
Variáveis Independentes			
Suporte organizacional		,105*	,096*
Benefícios disponibilizados		,594*	,587*
Moderador			
Benorg x Suporg			,105*
R^2	,009	,362***	,373*
Adjusted R^2	-,003	,350***	,359*
ΔR^2	,009	,353***	,011*
F	.722	29.596***	26.484***

N=342

* Correlação significativa para $p < 0.05$

***Correlações significativas para $p < 0.001$

De acordo com Baron e Kenny (1986) a hipótese de moderação é suportada se a interacção entre a disponibilização de benefícios organizacionais e a percepção de suporte organizacional afectar significativamente a utilização desses benefícios. Os resultados da Tabela 3 indicam que esta hipótese é suportada. A disponibilização de benefícios e a percepção de suporte organizacional explicam 35% da variância dos resultados da utilização dos benefícios organizacionais. Além disso, a introdução da interacção entre a disponibilidade de benefícios e a percepção de suporte organizacional acrescenta 1,1% à explicação da variância dos resultados. O modelo 3 explica, no total, 37,3% da variância da utilização dos benefícios organizacionais. Por outro lado, verifica-se que o efeito da interacção entre a disponibilidade de benefícios e a percepção de suporte organizacional na utilização dos benefícios organizacionais é significativamente positivo ($\beta = 0.105$, $p < 0.05$). Este efeito de interacção sugere que quando os colaboradores têm elevada percepção de suporte organizacional a influência da disponibilização de benefícios na sua utilização é maior do que quando a percepção de suporte organizacional é mais baixa (ver Figura 1).

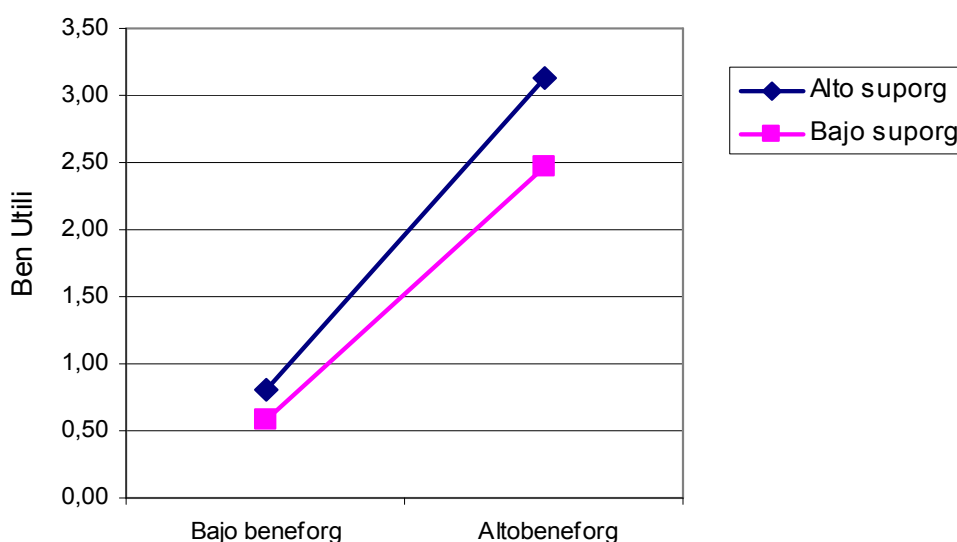


Figura 1: A utilização dos benefícios organizacionais em função da interacção entre a disponibilização e a percepção de suporte organizacional

Discussão

Com o principal objectivo de perceber que factores conduzem à facilitação do trabalho para a família, este estudo focou-se em possíveis preditores desta facilitação, ou seja, na disponibilização de benefícios organizacionais, na sua utilização e na percepção de suporte organizacional. Além disso, investigou as variáveis – disponibilidade de benefícios organizacionais e percepção de suporte organizacional – que podem afectar a utilização dos benefícios organizacionais e por isso condicionar o efeito que a utilização destes benefícios tem na facilitação do trabalho para a família. As quatro hipóteses deste estudo foram suportadas.

Os resultados desta investigação apoiam as hipóteses de que a disponibilização e a utilização de benefícios organizacionais predizem a facilitação do trabalho para a família. Deste modo, este estudo indica que a simples disponibilização de benefícios faz com que o colaborador perceba que a organização se preocupa com ele e que fornece suporte à família. Além disso, mostra que os trabalhadores que utilizam os benefícios organizacionais conseguem, com maior facilidade, assistir às responsabilidades familiares. Ou seja, a disponibilização e a utilização destes benefícios permite que a participação no domínio do trabalho facilite a participação na família. No entanto, os efeitos de predição destas duas variáveis foram reduzidos. Uma possível explicação para estes resultados tem que ver com as características da amostra, uma vez que estes sujeitos pertenciam a empresas onde eram disponibilizados poucos benefícios (média=1.8) e, além disso, os participantes quase não utilizavam os benefícios disponibilizados (média=.635). Deste modo, se a disponibilização de benefícios é pequena e a sua utilização muito reduzida, isto pode ter influenciado os resultados relativos ao efeito que estas duas variáveis têm sobre a facilitação do trabalho para a família. Efectivamente, a maioria das empresas em Portugal não possui programas de disponibilização de benefícios organizacionais. Neste sentido, poderá ser interessante testar esta hipótese seleccionando organizações que apresentem vários benefícios organizacionais aos seus colaboradores (à semelhança da investigação de Muse e col., 2008), apesar de esta escolha poder reduzir a generalização dos resultados.

Por outro lado, os dados deste estudo demonstram que a percepção de suporte organizacional às famílias, por parte dos trabalhadores, está relacionada com a facilitação do domínio do trabalho para o da família. Neste sentido, as

empresas que oferecem suporte organizacional aos seus colaboradores facilitam o balancear das exigências do trabalho e da família. Isto acontece porque estas empresas reconhecem que os empregados têm importantes papéis na vida para além do trabalho, são sensíveis às necessidades familiares e oferecem recursos relacionados com a família, como os benefícios organizacionais.

Apesar disso, o efeito encontrado é pequeno. Uma possível explicação para este resultado relaciona-se com o facto de estas empresas disponibilizarem poucos benefícios organizacionais. Segundo Allen (2001), o número de benefícios disponibilizados relaciona-se positivamente com a percepção de suporte organizacional. Assim sendo, se no presente estudo o número de benefícios é reduzido isto pode ter afectado a percepção de suporte organizacional e consequentemente ter influenciado os resultados que se referem à magnitude do efeito que a percepção de suporte organizacional tem na facilitação do trabalho para a família.

Além disso, os participantes podem ter confundido a percepção de suporte organizacional com a percepção de suporte dos supervisores, quando na realidade são duas variáveis distintas. Allen (2001) argumenta que um empregado pode perceber que o seu superior dá suporte à família apesar da organização não o fazer, e o contrário também acontece. Neste sentido, em estudos futuros poderá ser relevante verificar esta hipótese, controlando a variável – percepção de suporte dos supervisores.

Por último, este efeito reduzido pode também estar relacionado com o valor percebido dos benefícios organizacionais. De acordo com Muse e col. (2008), os indivíduos podem valorizar os benefícios de modo diferente. Por exemplo, um benefício como a disponibilização de creches tem pouca probabilidade de ter efeito na percepção de suporte organizacional de alguém que não tem filhos, uma vez que este benefício não tem nenhum valor percebido para esta pessoa. Assim sendo, se no presente estudo os benefícios disponibilizados pela empresa não apresentaram qualquer valor para alguns dos participantes, esta variável pode ter alterado a percepção de suporte organizacional e por conseguinte ter influenciado o seu efeito na facilitação do trabalho para a família. Assim, em investigações futuras seria desejável controlar o valor percebido dos benefícios e voltar a testar esta conjectura.

No que diz respeito à última hipótese, como foi previsto, verificou-se que a percepção de suporte organizacional modera a relação entre a disponibilização e a utilização dos benefícios organizacionais, de tal modo que, quando a percepção de

suporte organizacional é elevada a utilização dos benefícios disponibilizados é maior do que quando esta percepção é baixa. Estes resultados permitem concluir que a simples disponibilização de benefícios organizacionais não é suficiente para que estes sejam utilizados, é essencial que a organização possua uma cultura de suporte à família. Por outras palavras, quando não existe esta cultura os colaboradores podem não utilizar os benefícios disponibilizados porque percebem que a sua utilização está associada a consequências negativas (Thompson e col., 1999).

Deste modo, apesar dos benefícios organizacionais poderem servir como ferramentas valiosas para ajudar os trabalhadores a gerirem as suas responsabilidades familiares e, por conseguinte, facilitar a conciliação entre o domínio do trabalho e o da família (Shockley & Allen, 2007), esta investigação mostra que a mera disponibilização destes benefícios pode não ter os efeitos desejados. Assim, evidencia a necessidade das organizações adaptarem o seu ambiente, normas e valores de modo a que os trabalhadores percepcionem suporte organizacional e consequentemente utilizem os benefícios organizacionais disponibilizados.

Uma vez que no presente estudo se testou separadamente o impacto da disponibilização de benefícios na sua utilização (e moderação desta relação pela percepção de suporte organizacional), por um lado, e o impacto da utilização de benefícios na facilitação do trabalho para a família, por outro, seria naturalmente muito interessante que em futuras investigações se estudasse o modelo na sua totalidade, mediante a utilização de procedimentos de equações estruturais.

Em suma, este estudo esclarece alguns dos processos através dos quais a interface positiva entre o trabalho e a família ocorre. Mais especificamente, verificou que a disponibilização dos benefícios organizacionais, a sua utilização e a percepção de suporte organizacional predizem a facilitação do trabalho para a família. Por outro lado, dá ênfase ao importante papel que a percepção de suporte organizacional possui na utilização dos benefícios organizacionais disponibilizados.

Limitações

Este estudo apresenta várias limitações, sendo que algumas já foram referidas ao longo da discussão. A primeira limitação que pode ter afectado os resultados, nomeadamente o efeito da disponibilização e da utilização dos benefícios na facilitação do trabalho para a família diz respeito ao número reduzido de benefícios organizacionais identificados nas empresas. Esta limitação poderia ser resolvida com a selecção de empresas que oferecessem mais benefícios (como foi realizado no estudo de Muse e col., 2008). No entanto, esta escolha poderia afectar a generalização dos resultados. Esta limitação pode estar relacionada com outra, ou seja, com o facto de serem os participantes a identificarem os benefícios disponibilizados pela sua empresa. Estes dados seriam mais fidedignos se recolhidos junto das organizações, visto que os trabalhadores podem desconhecer alguns benefícios que na verdade são disponibilizados.

Por outro lado, de acordo com Allen (2001) o suporte dos supervisores e o suporte organizacional constituem duas variáveis diferentes. Apesar disso, os sujeitos do estudo podem não ter sido capazes de as distinguir e isto ter influenciado os resultados.

Além disso, a medida desenvolvida por Allen (2001), e usada neste estudo, considera duas categorias de benefícios: os acordos de trabalho flexível e os apoios para o cuidado de dependentes. Segundo esta autora, todos os empregados podem valorizar os benefícios da primeira categoria (exemplo: horário de trabalho flexível), enquanto que os da segunda (exemplo: creches/jardins de infância no local de trabalho) só serão importantes para aqueles que tiverem dependentes. Assim sendo, este estudo poderia ter apenas considerado os benefícios da primeira categoria. Contudo, esta opção poderia reduzir o número de benefícios disponibilizados e consequentemente os utilizados.

De acordo com Allen (2001), a investigação de Muse e col. (2008) alerta para o facto de nem todos os benefícios terem o mesmo valor para os colaboradores. Na verdade, esta variável – valor percebido dos benefícios – pode ter afectado a percepção de suporte organizacional dos participantes.

Por último, é de referir o facto de se estar a estudar indivíduos que pertencem a empresas diferentes e por isso submetidos a diferentes culturas, climas, tipos de liderança, entre outras variáveis que não foram controladas na presente investigação. No entanto, esta amostra constituída por indivíduos de empresas diferentes favorece a generalização dos resultados.

Implicações Práticas

As principais conclusões deste estudo são congruentes com a teoria do enriquecimento do papel. Esta defende que a participação do indivíduo em múltiplos papéis fornece um grande número de oportunidades e recursos que podem ser usados para promover o melhor funcionamento de outros domínios (Barnett; Marks; Sieber cit. por Grzwacz & Marks, 2000). Efectivamente, a análise dos resultados possibilitou verificar que a participação no trabalho pode fornecer benefícios organizacionais, apoio à sua utilização e percepção de suporte organizacional que têm efeito positivo na capacidade da pessoa gerir e ter sucesso na família.

Por outro lado, está em conformidade com os estudos de Allen (2001) e Thompson e col. (1999) que demonstraram que a utilização dos benefícios organizacionais depende da percepção de suporte organizacional. De facto, foi possível concluir que a percepção de suporte desempenha um papel moderador na utilização dos benefícios disponibilizados. Por conseguinte, estes resultados sugerem que para os benefícios terem os efeitos desejados (ou seja, a facilitação do trabalho para a família) é necessário que exista suporte, por parte da organização, à utilização dos benefícios disponibilizados.

Este estudo promove uma maior compreensão da interface positiva entre o trabalho e a família. Neste sentido, alerta as organizações para a necessidade de disponibilizarem benefícios organizacionais, suportarem a sua utilização e mudarem a sua cultura de modo a que os trabalhadores percepcionem suporte organizacional. Uma vez que, se as empresas desenvolverem estas políticas eficazmente irão promover a facilitação do trabalho para a família.

Além disso, ao proporcionarem uma vida de trabalho família mais equilibrada, as empresas estão a contribuir para a diminuição das tensões pessoais dos seus colaboradores. Assim, eliminam as repercussões destas tensões e promovem a capacidade dos trabalhadores se concentrarem e serem mais produtivos no trabalho (Thompson e col., 1999).

Apesar das limitações enunciadas considera-se que este estudo constitui um contributo válido para a linha de investigação sobre o trabalho e a família.

Referências Bibliográficas

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 81* (4), 411-420.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: the role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior, 58*, 414-435.
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology, 90* (1), 132-146.
- Barnett, R. C. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, Social and General Psychology Monographs, 124*, 125-182.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist, 56* (10), 781-796.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychology research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51* (6), 1173-1182.
- Behson, S. J. (2002). Which dominates? The relative importance of work-family organizational support and general organizational context on employee outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 61*, 53-72.
- Behson, S. J. (2005). The relative contribution of formal and informal organizational work-family support. *Journal of vocational Behavior, 66*, 487-500.
- Boyar, S. L., & Mosley, D. C. (2007). The relationship between core self- evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior, 71*, 265-281.

- Carlson, D., Kacmar, K., Wayne, J., & Grzywacz, J. (2006). Measuring the positive side of the work – family interface: Development and validation of a work – family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164.
- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365.
- Cohen, J., & Cohen, P. (1983). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92 (1), 57-80.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick e L. E. Tetrick (Eds.) *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 143-162).
- Goff, S. J., Mount, M. K., & Jamison, R. L. (1990). Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study. *Personnel Psychology*, 43, 793-809.
- Grandey, A. A., Cordeiro, B. L., & Michael, J. H. (2007). Work-family supportiveness organizational perceptions: Important for the well-being of male blue-collar hourly workers? *Journal of Vocational Behavior*, 71, 460-478.
- Greenhouse, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
- Muse, L., Harris, S. G., Giles, W. F., & Field, H. S. (2008). Work-life benefits and positive organizational behavior: Is there a connection? *Journal of Organizational Behavior*, 29, 171-192

- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review*, 12, 299-312.
- Premeaux, S. F., Adkins, C. L., & Mossholder, K. W. (2007). Balancing work and family: A field study of multi-dimensional, multi-role work-family conflict. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 705-727.
- Spector, P. E. (1997). Job Satisfaction. Application assessment, cause and consequences. London: Sage.
- Shockley, K. M., & Allen, t. D. (2007). When flexibility helps: another look at the availability of flexible work arrangements and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 479-493.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80 (1), 6-15.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.
- Tompson, H. B., & Werner, J. M. (1997). The impact of role conflict/facilitation on core and discretionary behaviors: testing a mediated model. *Journal of Management*, 23 (4), 538-601.
- Wayne, J., H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130.

ANEXO

Questionário Sobre a Relação Entre o Trabalho e a Família

Este questionário é parte de um estudo, realizado pelo Núcleo de Psicologia das Organizações da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa, sobre a relação entre o trabalho e a família. Tem como objectivo recolher informação sobre o modo como as pessoas conciliam a sua vida profissional com a sua vida familiar. Não existem respostas certas ou erradas a este questionário, queremos apenas saber a sua visão pessoal sobre os assuntos abordados ao longo do mesmo. Não demore muito tempo a pensar sobre cada questão, as primeiras reacções são geralmente as melhores. Assinale as suas respostas na escala que se encontra à direita de cada item. O questionário é **anónimo** e as suas respostas são confidenciais, pelo que *em nenhuma situação* os seus dados individuais serão dados a alguém.

Dados Pessoais

É importante para nós sabermos alguns dados pessoais sobre si, para podermos comparar as opiniões de diferentes grupos profissionais.

Sobre a sua situação profissional

1. Qual a sua profissão? _____
2. Qual o seu local de trabalho? _____
3. Há quanto tempo trabalha nesta organização? _____ anos.

Sobre si

4. Idade: _____ anos	5. Sexo: Mulher <input type="checkbox"/> Homem <input type="checkbox"/>	6. Habilitações: Básico..... <input type="checkbox"/> Secundário..... <input type="checkbox"/> Licenciado..... <input type="checkbox"/> Mestrado/Doutoramento <input type="checkbox"/>
----------------------	---	--

7. Número de filhos ____	8. Idade dos filhos: _____ anos _____ anos _____ anos _____ anos
--------------------------	--

A empresa/instituição onde trabalha

As empresas diferem nas facilidades que disponibilizam aos seus empregados, no sentido de melhorarem a conciliação entre a sua vida familiar e profissional. Pense na empresa/instituição em que trabalha e assinale se cada uma destas medidas existe e se no seu caso as costuma usar ou já a usou no passado.

	A sua empresa tem	Usa ou já usou
Horário flexível	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Semana de trabalho comprimida (trabalho concentrado nalguns dias da semana)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabalho a partir de casa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabalho em part-time	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Creches/Jardim de Infância no local de trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Subsidio de apoio à infância (comparticipação das despesas de creche/jardim de infância e/ou tempos livres)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Serviços de informação / encaminhamento sobre creches/jardins de infância e/ou tempos livres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apoio nos cuidados a idosos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Por outro lado, as empresas e instituições também diferem na forma como encaram a vida dos seus empregados e na perspectiva que têm acerca da sua vida familiar. Nesta secção pedimos-lhe que indique se a empresa ou instituição em que trabalha partilha, na sua opinião, a perspectiva expressa em cada uma das afirmações. Repare que não estamos a referir-nos à sua perspectiva, mas aquela que considera ser a perspectiva da sua empresa ou instituição.

	Discordo Muito	Discordo	Não discordo nem concordo	Concordo	Concordo Muito
1. O trabalho deve ser a prioridade na vida de uma pessoa.	①	②	③	④	⑤
2. Passar muitas horas no trabalho é o caminho para progredir.	①	②	③	④	⑤
3. É preferível deixar os assuntos familiares fora do trabalho.	①	②	③	④	⑤
4. É considerado <i>taboo</i> falar da vida exterior ao trabalho.	①	②	③	④	⑤
5. Expressar envolvimento e interesse por assuntos não relacionados com o trabalho é considerado saudável.	①	②	③	④	⑤
6. Os empregados que estão altamente envolvidos com a sua vida pessoal não podem estar altamente envolvidos com o seu trabalho.	①	②	③	④	⑤
7. Satisfazer necessidades pessoais, como faltar para dar apoio a filhos doentes, é mal encarado.	①	②	③	④	⑤
8. Os empregados devem deixar os seus problemas pessoais em casa.	①	②	③	④	⑤
9. O caminho para progredir nesta empresa é deixar os assuntos não relacionados com o trabalho fora do local de trabalho.	①	②	③	④	⑤
10. Os indivíduos que faltam para satisfazer necessidades pessoais não estão envolvidos com o seu trabalho.	①	②	③	④	⑤
11. Assume-se que os empregados mais produtivos são aqueles que põem o seu trabalho à frente da sua vida familiar.	①	②	③	④	⑤
12. São dadas amplas oportunidades aos empregados para desempenharem bem tanto as suas responsabilidades profissionais como familiares.	①	②	③	④	⑤
13. Proporcionar aos empregados flexibilidade na concretização do seu trabalho é visto como uma acção estratégica de fazer negócio.	①	②	③	④	⑤
14. O empregado ideal é aquele que está disponível 24h por dia.	①	②	③	④	⑤

Agora gostaríamos de saber o seu grau de satisfação com a sua vida profissional. Pense de um modo geral como se sente no seu trabalho e assinale o quanto concorda com cada uma das afirmações. Pense no emprego que tem actualmente.

	Discordo Muito	Discordo	Não discordo nem concordo	Concordo	Concordo Muito
Eu sinto-me bastante satisfeito(a) com a minha vida profissional.	①	②	③	④	⑤
Eu encontro uma verdadeira satisfação no meu trabalho.	①	②	③	④	⑤
Eu considero que o meu emprego é melhor do que a média dos empregos.	①	②	③	④	⑤
A maior parte dos dias, estou entusiasmado(a) com a minha vida profissional.	①	②	③	④	⑤
Raramente estou aborrecido(a) com o meu trabalho.	①	②	③	④	⑤

Os itens que se seguem referem-se a sentimentos, pensamentos e comportamentos relacionados com a sua experiência profissional. Por favor responda a cada um dos itens de acordo com a escala de respostas que se segue, cujos valores variam entre 0 (se nunca teve esse sentimento, pensamento ou comportamento) e 6 (se o tem sempre).

Nenhuma vez	Algumas vezes por ano	Uma vez ou menos por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias
0	1	2	3	4	5	6

1) No meu trabalho sinto-me cheio(a) de energia	
2) Acho que o meu trabalho tem muito significado e utilidade	
3) O tempo passa a voar quando estou a trabalhar	
4) No meu trabalho sinto-me com força e energia	
5) Estou entusiasmado(a) com o meu trabalho	
6) Quando estou a trabalhar esqueço tudo o que se passa à minha roda	
7) O meu trabalho inspira-me	
8) Quando me levanto de manhã apetece-me ir trabalhar	
9) Sinto-me feliz quando estou a trabalhar intensamente	
10) Estou orgulhoso(a) do que faço neste trabalho	
11) Estou imerso(a) no meu trabalho	
12) Sou capaz de ficar a trabalhar por períodos de tempo muito longos	
13) O meu trabalho é desafiante para mim	
14) “Deixo-me ir” quando estou a trabalhar	
15) Sou uma pessoa com muita resistência mental no meu trabalho	
16) É-me difícil desligar-me do meu trabalho	
17) No meu trabalho sou sempre perseverante (não desisto), mesmo quando as coisas não estão a correr bem	

A Relação entre o seu trabalho e a família.

Nesta secção pedimos-lhe que reflecta sobre a relação entre o seu trabalho e a sua família, especificamente na influência positiva que pode ocorrer entre estes dois domínios da sua vida. Note que para concordar fortemente (5) com um item deve estar de acordo com a afirmação na totalidade. Veja por exemplo o primeiro item:

O meu envolvimento com o meu trabalho ajuda-me a compreender diferentes pontos de vista e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.

Para concordar fortemente com a afirmação, precisa de estar de acordo com a ideia de que o seu envolvimento com o trabalho o(a) ajuda a compreender diferentes pontos de vista e com a ideia de que esses diferentes pontos de vista se transferem para a vida familiar tornando-o(a) um melhor membro da sua família.

	Discordo fortemen te	Discordo	Não discordo nem concordo	Concordo	Concordo fortement e
O meu envolvimento com o meu trabalho ajuda-me a compreender diferentes pontos de vista e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	①	②	③	④	⑤
O meu envolvimento com o meu trabalho põe-me com bom humor e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	①	②	③	④	⑤
O meu envolvimento com o meu trabalho ajuda-me a sentir preenchido(a) como pessoa e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	①	②	③	④	⑤
O meu envolvimento com a minha família ajuda-me a ganhar conhecimentos e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador.	①	②	③	④	⑤
O meu envolvimento com a minha família põe-me com bom humor e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador.	①	②	③	④	⑤
O meu envolvimento com a minha família exige-me que evite desperdiçar tempo no trabalho e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador	①	②	③	④	⑤
O meu envolvimento com o meu trabalho ajuda-me a ganhar conhecimentos e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	①	②	③	④	⑤
O meu envolvimento com o meu trabalho faz-me sentir feliz e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	①	②	③	④	⑤
O meu envolvimento com o meu trabalho faz-me sentir realizado(a) e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	①	②	③	④	⑤
O meu envolvimento com a minha família ajuda-me a adquirir competências e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador.	①	②	③	④	⑤
O meu envolvimento com a minha família faz-me sentir feliz e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador.	①	②	③	④	⑤
O meu envolvimento com a minha família encoraja-me a usar o meu tempo no trabalho com concentração e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador.	①	②	③	④	⑤

O meu envolvimento com o meu trabalho ajuda-me a adquirir competências e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	①	②	③	④	⑤
O meu envolvimento com o meu trabalho faz-me sentir contente e optimista e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	①	②	③	④	⑤
O meu envolvimento com o meu trabalho dá-me uma sensação de sucesso e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	①	②	③	④	⑤
O meu envolvimento com a minha família ajuda-me a alargar o meu conhecimento sobre novos assuntos e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador.	①	②	③	④	⑤
O meu envolvimento com a minha família faz-me sentir contente e optimista e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador.	①	②	③	④	⑤
O meu envolvimento com a minha família obriga-me a ser mais focado(a) no trabalho e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador.	①	②	③	④	⑤

A sua vida familiar

Nesta secção vamos fazer-lhe algumas questões sobre a sua vida familiar.

Em primeiro lugar, pense na relação com o seu cônjuge e assinale o quanto concorda com cada uma das afirmações seguintes.

	Discord o Muito	Discordo	Não discordo nem concordo	Concordo	Concordo Muito
O meu esposo(a) apoia-me muito na minha vida profissional	①	②	③	④	⑤
O meu esposo(a) compreende que eu tenha que realizar tarefas familiares e profissionais.	①	②	③	④	⑤
Quando o meu trabalho é muito exigente o meu esposo(a) realiza tarefas extra em casa.	①	②	③	④	⑤
O meu esposo(a) faz um esforço por reduzir as minhas responsabilidades familiares.	①	②	③	④	⑤
Eu posso contar com o meu esposo(a) para me ajudar nas minhas responsabilidades familiares quando necessito.	①	②	③	④	⑤

Agora gostaríamos de saber o seu grau de satisfação com a sua vida familiar. Pense de um modo geral como se sente com a sua vida familiar e assinale o quanto concorda com cada uma das afirmações.

	Discord o Muito	Discordo	Não discordo nem concordo	Concordo	Concordo Muito
Eu sinto-me bastante satisfeito(a) com a minha vida familiar	①	②	③	④	⑤
Eu encontro uma verdadeira satisfação na minha família.	①	②	③	④	⑤
Eu considero que a minha família é melhor do que a média das famílias.	①	②	③	④	⑤
A maior parte dos dias, estou entusiasmado(a) com a minha família.	①	②	③	④	⑤
Raramente estou aborrecido(a) com a minha família.	①	②	③	④	⑤

Pedimos-lhe agora que pense na sua família nuclear (marido / mulher, filhos) e nas relações (com o(a) cônjuge, com os filhos) e tarefas (gestão doméstica, gestão financeira, educativa, etc.) que caracterizam essa área de vivência. Os itens que se seguem referem-se a sentimentos, pensamentos e comportamentos relacionados com a sua vida familiar (família nuclear). Por favor responda a cada um dos itens de acordo com a escala de respostas que se segue, cujos valores variam entre 0 (se nunca teve esse sentimento, pensamento ou comportamento) e 6 (se o tem sempre).

Nenhuma vez	Algumas vezes por ano	Uma vez ou menos por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias
0	1	2	3	4	5	6

1) Quando estou com a minha família sinto-me cheia(o) de energia	
2) Acho que a minha vida familiar tem muito significado	
3) O tempo passa a voar quando estou a realizar tarefas relacionadas com a minha vida familiar	
4) Quando estou com a minha família sinto-me com força e energia	
5) Estou entusiasmada(o) com a minha vida familiar	
6) Quando estou a realizar tarefas relacionadas com a minha vida familiar esqueço tudo o que se passa à minha roda	
7) A minha vida familiar inspira-me	
8) Quando me levanto de manhã apetece-me estar com a minha família	
9) Sinto-me feliz quando estou intensamente a fazer tarefas relacionadas com a minha vida familiar	
10) Estou orgulhosa(o) da minha vida familiar	
11) Estou imersa(o) na minha vida familiar	
12) Sou capaz de ficar a realizar tarefas relacionadas com a minha vida familiar por períodos de tempo muito longos	
13) A minha vida familiar é desafiante para mim	
14) “Deixo-me ir” quando estou a realizar tarefas relacionadas com a minha vida familiar	
15) Sou uma pessoa com muita resistência mental na minha vida familiar	
16) É-me difícil desligar-me da minha vida familiar	
17) Na minha vida familiar sou sempre perseverante (não desisto), mesmo quando as coisas não estão a correr bem	